

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 20 de enero de 2009 (\*)  
«Condiciones de trabajo – Ordenación del tiempo de trabajo – Directiva 2003/88/CE – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Licencia por enfermedad – Vacaciones anuales que coinciden con una licencia por enfermedad – Compensación económica en

concepto de vacaciones anuales retribuidas que, por razones de enfermedad, no se disfrutaron antes de que finalizara el contrato»

En los asuntos acumulados C-350/06 y C-520/06,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 234 CE, por el Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Alemania) (C-350/06) y por la House of Lords (Reino Unido) (C-520/06), mediante resoluciones de 2 agosto y 13 de

diciembre de 2006, recibidas en el Tribunal de Justicia, respectivamente, el 21 de agosto

y el 20 de diciembre de 2006, en el procedimiento entre

**Gerhard Schultz-Hoff** (C-350/06)

y

**Deutsche Rentenversicherung Bund,**

y en el procedimiento entre

**Stringer y otros** (C-520/06)

y

**Her Majesty's Revenue and Customs,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts y A. Ó Caoimh, Presidentes de Sala, y los Sres. K. Schiemann, J. Makarczyk, P. K. ris, E. Juhász, G. Arestis, E. Levits (Ponente) y L. Bay Larsen, Jueces;

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;

Secretario: Sr. J. Swedenborg, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 20 de noviembre de 2007;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de Deutsche Rentenversicherung Bund, por el Sr. J. Littig, Rechtsanwalt;

– en nombre de Stringer y otros, por los Sres. C. Jeans, QC, y M. Ford, Barrister, designados por la Sra. V. Phillips, Solicitor;

– en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. M. Lumma y C. Blaschke, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. Z. Bryanston-Cross, en calidad de agente, asistida por el Sr. T. Ward, Barrister;

– en nombre del Gobierno belga, por la Sra. L. Van den Broeck, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno checo, por el Sr. T. Bolek, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por la Sra. W. Ferrante, avvocato dello Stato;

– en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. C. Wissels, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno polaco, por la Sra. E. O"niecka-Tamecka, en calidad de agente;

- en nombre del Gobierno esloveno, por la Sra. M. Remic, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. M. van Beek, en calidad de agente;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 24 de

enero de 2008;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9).

2 Dichas peticiones se presentaron en el marco de dos litigios, el primero de ellos entre el Sr. Schultz-Hoff y su antiguo empresario, a saber, Deutsche Rentenversicherung

Bund (en lo sucesivo, «DRB»), y el segundo entre varios trabajadores –algunos de los cuales habían sido despedidos– y su empresario o antiguo empresario, a saber, Her Majesty's Revenue and Customs, en relación con la cuestión de si un trabajador en situación de baja por enfermedad tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas durante

dicha baja por enfermedad y, en caso afirmativo, en qué medida un trabajador en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de

las vacaciones anuales y/o del período de prórroga tiene derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas aún no disfrutadas en el momento en que finalizó la relación laboral.

### **Marco jurídico**

3 El artículo 1 de la Directiva 2003/88 dispone lo siguiente:

«Objeto y ámbito de aplicación

1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos [...] de vacaciones anuales [...]

[...].»

4 El artículo 7 de la misma Directiva está redactado de la siguiente manera:

«Vacaciones anuales

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

5 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 prevé que los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en determinados artículos de dicha Directiva.

No

se admite excepción alguna en lo que atañe al artículo 7 de la misma.

### **Litigios principales y cuestiones prejudiciales**

*Asunto C-520/06*

6 Los demandantes en el litigio principal pueden incluirse en dos categorías.

7 La primera de ellas es la un trabajador que no acude a su trabajo desde hace meses por encontrarse en situación de baja por enfermedad de duración indeterminada.

En el transcurso de la referida baja por enfermedad, comunica al empresario su intención de disfrutar varios días de sus vacaciones anuales retribuidas dentro del plazo

de dos meses posterior a la solicitud.

8 Los trabajadores que forman parte de la segunda categoría se encontraban, antes de su despido, en situación de baja por enfermedad de larga duración. Al no haber disfrutado las vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo de las mismas –único período en el que, según el Derecho británico, pueden disfrutarse tales vacaciones–, reclamaron una compensación económica.

9 Los trabajadores incluidos en las dos categorías mencionadas consiguieron que el Employment Tribunal estimara sus pretensiones. El Employment Appeal Tribunal desestimó los recursos de apelación del empresario, pero autorizó la interposición de un

recurso ante la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), la cual estimó las pretensiones del empresario.

10 Los recurrentes en el litigio principal interpusieron recurso de casación ante la House of Lords, que decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88[...], ¿significa que un trabajador en situación de baja indefinida por enfermedad tiene derecho, durante un período que, de no corresponder a vacaciones, sería de baja por enfermedad: i) a designar un período de tiempo futuro como vacaciones anuales retribuidas, y ii) a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas?

2) Si un Estado miembro ejerce su facultad discrecional de sustituir el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas por una compensación financiera cuando tiene lugar la conclusión de la relación laboral, conforme al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88[...], en el supuesto de que un trabajador haya permanecido en baja por enfermedad durante todo o parte del año al que corresponden las vacaciones y en el

que concluye la relación laboral, ¿impone el artículo 7, apartado 2, de dicha Directiva algún requisito o establece algún criterio con respecto a si debe satisfacerse la citada compensación, o cómo ha de calcularse ésta?»

*Asunto C-350/06*

11 El Sr. Schultz-Hoff, demandante en el litigio principal, estuvo empleado en DRB desde el 1 de abril de 1971. A partir del año 1995, el Sr. Schultz-Hoff, reconocido como persona con discapacidad grave, atravesó alternativamente períodos de incapacidad laboral por enfermedad y períodos de aptitud para el trabajo. En 2004, estuvo físicamente apto para trabajar hasta comienzos del mes de septiembre.

Posteriormente

estuvo ininterrumpidamente en situación de baja por enfermedad hasta el 30 de septiembre de 2005, fecha en la que finalizó su relación laboral.

12 Mediante escrito de 13 de mayo de 2005, el Sr. Schultz-Hoff solicitó a DRB que, a partir del 1 de junio de 2005, se le concedieran las vacaciones retribuidas correspondientes al año 2004. El 25 de mayo de 2005, la solicitud fue denegada por

estimarse que el servicio médico competente tenía que declarar previamente la aptitud del interesado para trabajar. En septiembre de 2005, DRB constató la incapacidad laboral del Sr. Schultz-Hoff y, en tanto que entidad competente en materia de seguro de

vejez, le reconoció el derecho a una pensión definitiva, con efecto retroactivo a 1 de marzo de 2005.

13 El Sr. Schultz-Hoff presentó ante el Arbeitsgericht Düsseldorf una demanda para obtener una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas correspondientes a los años 2004 y 2005, períodos de devengo de tales vacaciones.

14 DRB sostiene que la incapacidad laboral del interesado persiste en el momento presente, es decir, cuando ya ha finalizado el período de posible prórroga del disfrute de

las vacaciones anuales que, con arreglo al artículo 7, apartado 3, de la Bundesurlaubsgesetz (Ley federal sobre vacaciones) de 8 de enero de 1963, en su versión aplicable al litigio principal, se concede a todo trabajador que no haya podido disfrutar tales vacaciones durante el período de devengo de las mismas por razones urgentes relacionadas con la empresa o con la persona del trabajador. Por consiguiente,

concluye DRB, según el Derecho alemán ya se han extinguido los derechos a vacaciones anuales retribuidas objeto de controversia y el Sr. Schultz-Hoff no tiene derecho a compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

15 El Arbeitsgericht Düsseldorf desestimó la demanda del Sr. Schultz-Hoff y éste interpuso recurso de apelación ante el Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

16 El órgano jurisdiccional remitente expone que, en virtud de las disposiciones nacionales pertinentes, tal como las ha interpretado el Bundesarbeitsgericht, el derecho

del trabajador a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas caduca al término del año civil de que se trate y, a más tardar,

al término de un período de prórroga cuya duración será de tres meses, salvo que mediante convenio colectivo se haya establecido alguna excepción en favor del trabajador. Si el trabajador permanece en situación de incapacidad laboral hasta el final

de dicho período de prórroga, no existirá obligación de compensar económicamente, al finalizar la relación laboral, las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

17 Al albergar dudas de que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 permita la mencionada jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht, el Landesarbeitsgericht Düsseldorf

decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe entenderse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE [...] en el sentido de que los trabajadores tienen que disponer en cualquier caso de un período de

al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas y que, en particular, deben

concederse vacaciones en un momento posterior cuando el trabajador no haya disfrutado de ellas por enfermedad en el período anual de su devengo, o puede disponerse en la legislación nacional y/o en las prácticas nacionales que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue cuando los trabajadores sufran, durante el período anual de devengo anterior a la concesión de vacaciones, una enfermedad que les

impida trabajar y no recuperen su capacidad laboral antes de transcurrir dicho período de devengo o el período máximo de prórroga de su disfrute establecido por ley, en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo?

2) ¿Debe entenderse el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88[...] en el sentido de que, en el supuesto de extinguirse la relación laboral, los trabajadores tienen

en cualquier caso derecho a una compensación económica para sustituir el derecho a vacaciones devengadas y no disfrutadas o puede establecerse en la legislación nacional

y/o en las prácticas nacionales que los trabajadores no tienen derecho a compensación

sustitutoria cuando al término del período anual de devengo o del período máximo de prórroga posterior sufran una enfermedad que les impida trabajar, o cuando, tras extinguirse la relación laboral, perciban una pensión de invalidez?

3) Para el caso de responder afirmativamente a las cuestiones primera y segunda:

¿Debe entenderse el artículo 7 de la Directiva 2003/88[...] en el sentido de que el derecho a vacaciones anuales o a compensación económica depende de que el trabajador haya trabajado efectivamente durante el período anual de su devengo, o existe el derecho también en el caso de ausencias justificadas (por enfermedad) o injustificadas a lo largo del período anual de devengo?»

18 Habida cuenta de la conexión entre los dos asuntos principales, confirmada en la vista, procede acordar su acumulación a efectos de la sentencia.

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

19 Con carácter liminar, procede señalar que la duración de las bajas por enfermedad discutidas en los litigios principales no ha sido mayor que la duración de los períodos de

devengo aplicables, en materia de vacaciones anuales retribuidas, según el Derecho nacional respectivo en cada uno de dichos litigios.

*Sobre el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con una baja por enfermedad*

20 Mediante la primera cuestión planteada en el asunto C-520/06, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones

o prácticas nacionales que establezcan que los trabajadores no tendrán derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con una baja por enfermedad.

21 Todos los Gobiernos y la Comisión de las Comunidades Europeas estiman en sus observaciones que dicha cuestión debe recibir una respuesta negativa.

22 Según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse

excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18) (véanse

las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 43; de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, apartado 29, y de 16

de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, Rec. p. I-2531, apartado 48).

23 El trabajador deberá normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, ya que sólo en caso de que concluya la relación laboral su artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 permite que el derecho a vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica (en este sentido, véanse las sentencias, antes citadas, BECTU, apartado 44, y

Merino Gómez, apartado 30).

24 Por otra parte, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no figura entre las disposiciones en relación con las cuales dicha Directiva permite expresamente que se establezcan excepciones.

25 Es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas no es otra que permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Tal finalidad difiere por esta razón de la finalidad del derecho a licencia por enfermedad. Este último derecho se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad.

26 El Tribunal de Justicia ya ha declarado que un permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho (véanse las sentencias Merino Gómez, antes citada,

apartados 32 y 33; de 14 de abril de 2005, Comisión/Luxemburgo, C-519/03, Rec. p. I-3067, apartado 33, y de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643,

apartado 56). En la sentencia Merino Gómez en particular, el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que, en caso de coincidencia entre las fechas de un permiso de maternidad de

una trabajadora y las de las vacaciones anuales fijadas con carácter general mediante convenio colectivo para la totalidad de la plantilla, no pueden considerarse cumplidas las exigencias de la Directiva relativas a las vacaciones anuales retribuidas.

27 No obstante, a diferencia de los derechos a permiso de maternidad o a permiso parental sobre los que versa la jurisprudencia citada en el apartado anterior, el derecho a

licencia por enfermedad y las modalidades de su ejercicio no se rigen por el Derecho comunitario en el estado actual de desarrollo de este Derecho. Además, la interpretación

del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 en el asunto que dio lugar a la sentencia Merino Gómez, antes citada, venía exigida, habida cuenta de las restantes Directivas comunitarias aplicables en aquel asunto, por la necesidad de garantizar los

derechos derivados del contrato de trabajo en el supuesto de una trabajadora con permiso de maternidad.

28 En lo que atañe al derecho a vacaciones anuales retribuidas, tal como resulta de los términos de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde a los Estados miembros establecer, en su normativa interna, los requisitos

para el ejercicio y la aplicación del mencionado derecho, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del mismo, sin poder supeditar,

no obstante, a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva 93/104 (véase, en este sentido, la sentencia BECTU, antes citada, apartado 53).

29 En tales circunstancias, de lo anterior se deduce, por un lado, que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a las disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador en situación de baja por enfermedad

no tiene derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con su baja por enfermedad, siempre que dicho trabajador tenga, no obstante,

la posibilidad de ejercitar en un período distinto el derecho que le confiere la citada Directiva.

30 En efecto, según se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, si bien el efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso, ese tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior (sentencia de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, apartado 30).

31 Por otro lado, la Directiva 2003/88 tampoco se opone a disposiciones o prácticas nacionales que permitan que un trabajador en situación de baja por enfermedad disfrute

durante este período las vacaciones anuales retribuidas.

32 A la vista de cuanto antecede, procede responder a la primera cuestión planteada en el asunto C-520/06 que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador en situación de baja por enfermedad no tiene derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con su baja

por enfermedad.

*Sobre el derecho a vacaciones anuales retribuidas en el supuesto de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales, cuando la incapacidad laboral perdure al finalizar dicho período y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional*

33 Mediante la primera cuestión planteada en el asunto C-350/06 y, con carácter subsidiario, mediante la tercera cuestión –en la medida en que ésta se refiere al derecho

a vacaciones y no a la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas–, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide

si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o

parte del período de devengo de las vacaciones anuales y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral.

34 Tal como señaló en la vista el Gobierno alemán, remitiéndose al apartado 53 de la sentencia BECTU, antes citada, del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 se desprende que las modalidades de aplicación en los diferentes Estados miembros del derecho a vacaciones anuales retribuidas se rigen por las legislaciones y/o prácticas nacionales. Dicho Gobierno deduce de ello que la cuestión del aplazamiento del disfrute

de las vacaciones –y, por ende, de la determinación de un período dentro del cual el trabajador que se haya visto en la imposibilidad de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo de las mismas pueda aún disfrutar tales vacaciones– forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas y se rige, pues, por las legislaciones y/o prácticas nacionales.

35 Aunque esta conclusión puede considerarse válida en principio, ha de supeditarse a determinados límites.

36 Procede, pues, examinar qué límites a dicho principio se imponen en las circunstancias específicas del asunto C-350/06.

– Situación de baja por enfermedad durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y que perdura en el momento en que finaliza dicho período y/o el período de prórroga

37 Con carácter liminar, procede recordar que, según su sexto considerando, la Directiva 2003/88 tuvo en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo.

38 A este respecto, procede recordar que, a tenor del artículo 5, apartado 4, del Convenio nº 132 de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970, relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado), «[...] las ausencias del trabajo por

motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, [...]

serán contadas como parte del período de servicios».

39 Por lo que respecta, en primer lugar, a las disposiciones relativas a los períodos mínimos de descanso, que figuran en el capítulo II de la Directiva 2003/88, tales disposiciones se refieren casi siempre a «todos los trabajadores», tal como hace, en particular, el artículo 7, apartado 1, de la misma en lo que atañe al derecho a vacaciones

anuales retribuidas (sentencia BECTU, antes citada, apartado 46).

40 Por otro lado, en lo que atañe a este último derecho, la Directiva 2003/88 no hace distinción alguna entre los trabajadores que durante el período de devengo de las vacaciones anuales se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad –de corta o larga duración– y aquellos otros que durante dicho período trabajan efectivamente.



41 De ello se deduce que, cuando se trata de trabajadores en situación de baja por enfermedad debidamente prescrita, ningún Estado miembro puede supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, que la propia Directiva 2003/88 atribuye a todos los trabajadores (sentencia BECTU, antes citada, apartados 52 y 53), al requisito de haber trabajado efectivamente durante el período de devengo de las vacaciones anuales establecido en el Estado de que se trate.

42 Una disposición nacional que establece un período de prórroga para las vacaciones anuales aún no disfrutadas al finalizar el período de devengo de las mismas tiene como finalidad, en principio, ofrecer al trabajador que no haya podido disfrutar sus

vacaciones anuales una posibilidad adicional de disfrutar de ellas. La fijación de un período de este tipo forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho

a vacaciones anuales retribuidas, por lo que, en principio, es competencia de los Estados miembros.

43 De ello se deduce que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que atribuye expresamente esta Directiva,

aun cuando tal normativa llegue hasta el extremo de incluir la pérdida de dicho derecho

al término del período de devengo de las vacaciones anuales o del período de prórroga,

siempre y cuando el trabajador, cuyo derecho a vacaciones anuales retribuidas se haya

perdido, haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva.

44 Pues bien, procede declarar que un trabajador que durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y a lo largo del período de prórroga fijado por el Derecho nacional se haya encontrado en situación de baja por enfermedad –como es el

caso del demandante en el litigio principal en el asunto C-350/06 respecto al año 2005–,

se verá privado de todo período que le posibilite disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas.

45 Admitir que, en las circunstancias específicas de incapacidad laboral descritas en el apartado anterior, las disposiciones nacionales pertinentes –y, en particular, aquellas

que fijan el período de prórroga– puedan prever la extinción del derecho a vacaciones anuales retribuidas que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 garantiza al trabajador, sin que éste haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le reconoce la citada Directiva, supondría la vulneración por tales disposiciones del

derecho social que el artículo 7 de la citada Directiva atribuye a todo trabajador.

46 Así, si bien el Tribunal de Justicia ha admitido que los Estados miembros tienen

la posibilidad de establecer, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, ha precisado, no obstante, que dichos Estados no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la Directiva 93/104 (en este sentido, véase

la sentencia BECTU, antes citada, apartado 53).

47 En esa misma jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha subrayado que los criterios de ejecución y aplicación necesarios para la puesta en práctica de las disposiciones de la Directiva 93/104 pueden contener determinadas divergencias por lo

que respecta a las condiciones de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas,

pero que dicha Directiva no permite que los Estados miembros impidan el propio nacimiento de un derecho concedido expresamente a todos los trabajadores (sentencia

BECTU, antes citada, apartado 55).

48 De lo anterior se deduce que, una vez sentado por la jurisprudencia citada en los precedentes apartados que el derecho a vacaciones anuales retribuidas –que el artículo

7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 garantiza a los trabajadores– no puede resultar afectado por disposiciones nacionales que impidan la constitución o nacimiento de dicho derecho, no cabe admitir una solución distinta en lo que respecta a disposiciones nacionales que establezcan la extinción del mencionado derecho en el supuesto de un trabajador que durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y/o a lo largo del período de prórroga se haya encontrado en situación de baja por enfermedad,

como sucede en el caso del Sr. Schultz-Hoff, quien no estuvo en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. En efecto, lo mismo que en las circunstancias del asunto que dio lugar a la sentencia BECTU, antes citada, en la que el

Tribunal de Justicia declaró que los Estados miembros no podían impedir el nacimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas, en una situación como la del Sr.

Schultz-

Hoff los Estados miembros no pueden prever la extinción de ese derecho.

49 De lo que antecede resulta que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales

que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las vacaciones anuales y/o el período de prórroga fijado por el propio Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante todo el período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

– Situación de baja por enfermedad durante una parte del período de devengo de las vacaciones anuales y que perdura en el momento en que finaliza dicho período y/o el período de prórroga

50 Habida cuenta de las consideraciones expuestas en los apartados 37 a 49 de la

presente sentencia, la conclusión a la que ha de llegarse en lo que atañe al derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que, como el Sr. Schultz-Hoff en lo relativo al año 2004, haya trabajado durante una parte del período de devengo de las vacaciones anuales antes de ser declarado en situación de baja por enfermedad, debe ser

idéntica a la conclusión alcanzada en el apartado 49 de la presente sentencia.

51 En efecto, todo trabajador privado del beneficio de un período de vacaciones anuales retribuidas a causa de una baja por enfermedad de larga duración se encuentra

en la misma situación que la descrita en el apartado 44 de la presente sentencia, puesto

que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta imprevisible.

52 A la luz de cuanto antecede, procede responder a las cuestiones primera y tercera planteadas en el asunto C-350/06 –en la medida en que esta última cuestión se refiere al

derecho a vacaciones y no a la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas– que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88

debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales

que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral

haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

*Sobre el derecho a obtener, al finalizar la relación laboral, una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante el período de devengo y/o el período de prórroga a causa de incapacidad laboral durante la totalidad o parte del período de devengo y/o del período de prórroga*

53 Mediante la segunda cuestión planteada en el asunto C-350/06 y, con carácter subsidiario, mediante la tercera cuestión –en la medida en que ésta se refiere a la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas–, así como mediante la segunda cuestión planteada en el asunto C-520/06, los órganos jurisdiccionales remitentes piden en lo sustancial que se dilucide si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no

se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja

por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga. En caso de respuesta afirmativa a la mencionada cuestión, el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-520/06 pide que se determinen qué criterios deben aplicarse para calcular la compensación económica.

54 A este respecto, es importante recordar en primer lugar que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 –disposición que, según dicha

Directiva, no admite excepción alguna—, los trabajadores dispondrán de un período de al

menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, este derecho a vacaciones anuales retribuidas —que, según la jurisprudencia enunciada en el apartado 22 de la presente sentencia, debe considerarse un principio del Derecho social comunitario que reviste especial importancia— se reconoce a todo trabajador, con independencia de su estado de salud.

55 En segundo lugar, tal como resulta del apartado 52 de la presente sentencia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no se extingue al finalizar el período de devengo de las vacaciones anuales y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad

durante la totalidad o parte del período de devengo y no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar este derecho que la Directiva 2003/88 le reconoce.

56 Una vez finalizada la relación laboral, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo las vacaciones anuales retribuidas. A fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica.

57 Ninguna disposición de la Directiva 2003/88 determina expresamente cómo ha de calcularse la compensación económica que sustituya al período o períodos mínimos de

vacaciones anuales retribuidas en caso de finalización de la relación laboral.

58 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, sin embargo, la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso (véase la sentencia Robinson-Steele y otros, antes citada, apartado 50).

59 Al fijar la compensación económica que ha de abonarse al trabajador en virtud del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, los Estados miembros deben velar por que los criterios de aplicación nacionales se atengan a los límites que resultan de la propia Directiva.

60 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto

de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir

las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones,

en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos

de trabajo (véase la sentencia Robinson-Steele y otros, antes citada, apartado 58).

61 De lo anterior se deduce que, cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones

anuales retribuidas antes de que finalizara la relación laboral, la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que el referido

trabajador ocupe una situación comparable a aquélla en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se sigue que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral.

62 A la luz de cuanto antecede, procede responder a las cuestiones segunda y tercera planteadas en el asunto C-350/06 –en la medida en que esta última se refiere a la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas–, así como a la segunda cuestión planteada en el asunto C-520/06, que el artículo 7, apartado

1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no

se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por

enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, resulta asimismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es

la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas.

### **Costas**

63 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante los órganos jurisdiccionales nacionales, corresponde a éstos resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes de

los litigios principales, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

**1) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador en situación de baja por enfermedad no tiene derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con su baja por enfermedad.**

**2) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el**

**derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la**

**cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.**

**3) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al**

**finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte**

**del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, resulta asimismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas.**

Firmas